



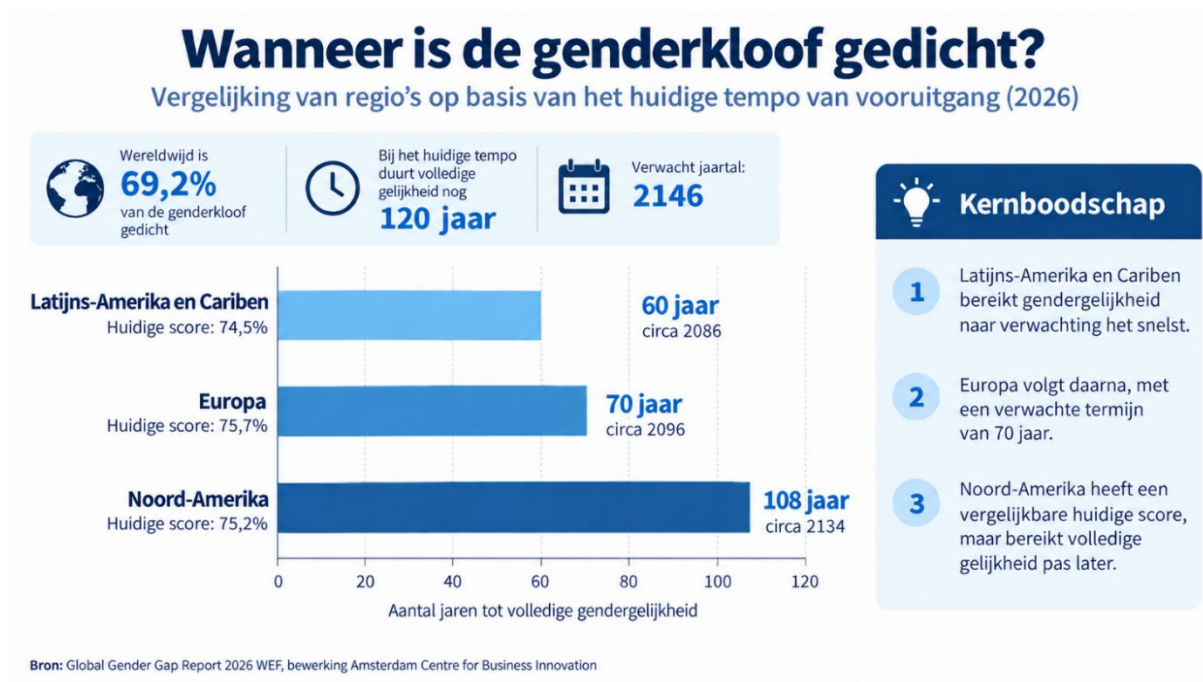
Samenvatting belangrijkste bevindingen Global Gender Gap Report 2026 (World Economic Forum)

1. De genderkloof is marginaal afgenomen in 2026 en met dit tempo zal het pas in het jaartal 2146 volledig zijn opgeheven.

Deze twintigste editie van het rapport laat zien dat wereldwijd de kloof tussen man en vrouw weer heel langzaam iets is afgenomen. Volberda: 'Wereldwijd bezien is de genderkloof nu voor 69,2% gedicht, een toename van 0,4% ten opzichte van vorig jaar. Als deze lijn zich voortzet zal het zeker nog 120 jaar duren voordat de ongelijkheid tussen beide seksen zal zijn opgeheven.' Natuurlijk zijn er grote regionale verschillen. In Europa is gemiddeld 75,7% van de kloof gedicht en zal de kloof in het huidige tempo binnen 70 jaar zijn opgelost (jaartal 2096). In Noord-Amerika is 75,2% van de kloof gedicht, maar zal in dit langzame tempo gendergelijkheid binnen 108 jaar zijn bereikt (jaartal 2134). In Latijns-Amerika is 74,5% van de kloof gedicht, maar met de snelle progressie die dit werelddeel de afgelopen jaren heeft laten zien zal het naar verwachting 60 jaar (jaartal 2086) duren voordat gendergelijkheid is bereikt (zie Figuur 1).

Volberda: 'Deze vooruitgang in 2026 ten opzichte van 2025 wordt voornamelijk gedreven door verbeteringen op onderwijsdeelname van vrouwen dat met 1,6 procentpunt steeg (van 95,3% naar 96,9%). Kleinere verbeteringen werden ook gerealiseerd op het gebied van economische participatie en kansen, dat met 0,4 procentpunt toenam (van 61,3% naar 61,7%) en gezondheidszorg en levensverwachting met 0,1 procentpunt (96,1% naar 96,2%). Deze verbeteringen werden deels teniet gedaan door een afname in politieke invloed van vrouwen van 0,4 procentpunt, namelijk van 22,5% naar 22,1%.'

Politieke invloed en economische participatie en kansen blijven de twee dimensies die de grootste resterende kloof vertonen. Over de 20 edities van de index heeft politieke invloed echter veruit de meeste vooruitgang laten zien, waarbij de kloof is verkleind met 8,0 procentpunten – van 14,4% in 2006 naar 22,4% in 2026 – onder de 97 economieën die in elke editie zijn opgenomen. Tegelijkertijd zal het, bij het huidige tempo, nog 194 jaar duren voordat deze politieke invloed kloof volledig is gedicht. Voor toegang tot onderwijs is de kloof van 2006 tot 2026 verkleind met 6,5% punten, van 91,2% naar 97,7%. In het huidige tempo zal deze kloof behoorlijk snel gedicht zijn, in amper 8 jaar. Evenzo is de kloof in economische participatie en kansen in dezelfde periode met 6,1 procentpunten verkleind, van 55% in 2006 naar 61,1% in 2026. Maar in het huidige tempo zal volledige gelijkheid hier pas over 129 jaar bereikt worden.



Figuur 1. Regionale verschillen in het opheffen van genderkloof over tijd

2. Scandinavische landen domineren de top, maar het Verenigd Koninkrijk, Duitsland en Ierland staan ook in de top 10.

In lijn met de trend uit eerdere edities bestaat de groep best presterende landen dit jaar uit zeven Europese economieën, één economie uit Sub-Sahara-Afrika en twee economieën uit Oost-Azië en de Pacific (zie Figuur 2). IJsland (93,0%, 1^{ste} plaats) staat voor de twintigste keer in de top 10 en bezet inmiddels al 17 jaar onafgebroken de eerste plaats. Daarmee behoudt IJsland opnieuw een duidelijke voorsprong en blijft het de enige economie die meer dan 90% van de genderkloof heeft gedicht. Naast IJsland vormen Finland (87,2%, 2^{de} plaats) en Noorwegen (85,7%, 3^{de} plaats) voor het derde jaar op rij dezelfde top drie. Volberda schrijft de positionering van die Scandinavische landen mede toe aan het hoge aantal vrouwelijke parlementsleden en vrouwelijke ministers en het feit dat vrouwen in deze landen meer senior leidinggevende posities hebben.

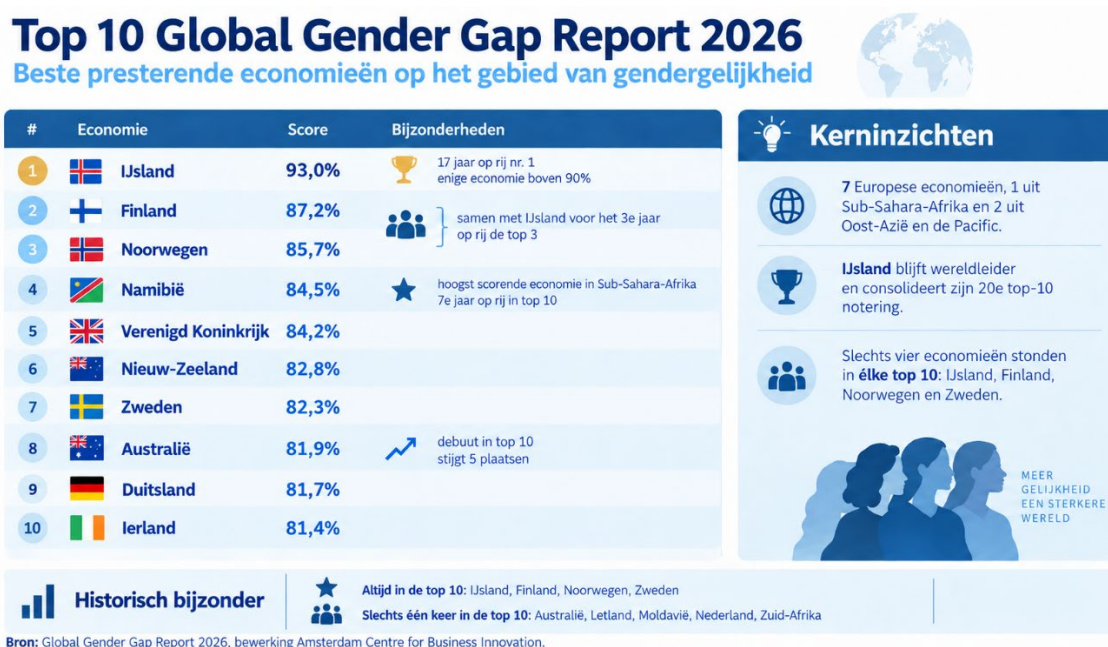
Namibië (84,5%, 4^{de} plaats) stijgt vier plaatsen op de ranglijst en is daarmee de hoogst scorende economie van Sub-Sahara-Afrika. Het land staat voor het zevende achtereenvolgende jaar in de top 10 en komt daarmee nog slechts één top 10-notering tekort ten opzichte van zijn regionale tegenhanger Rwanda. Volberda stelt: 'De onderzoekers hebben gekeken naar gelijkheid, niet naar ontwikkelingsniveau of welvarendheid. Zo moeten vrouwen in Namibië bijvoorbeeld wel werken, om het gezin te kunnen onderhouden.'

Het Verenigd Koninkrijk (84,2%, 5^{de} plaats) behoort opnieuw tot de best presterende landen en volgt Namibië op korte afstand, ondanks een daling van één plaats ten opzichte van de vorige editie. Ook Nieuw-Zeeland (82,8%, 6^{de} plaats) en Zweden (82,3%, 7^{de} plaats) dalen één plaats ten opzichte van 2025, maar behouden hun positie in de topgroep voor respectievelijk het 19^{de} en 20^{ste} jaar op rij. Daarentegen stijgt Australië vijf plaatsen en maakt het met een score van 81,9% zijn debuut in de top 10, op de 8^{ste} plaats. Daarmee wordt Australië de derde economie uit Oost-Azië en de Pacific die in de afgelopen twintig jaar tot de mondiale topgroep is doorgedrongen.

Duitsland (81,7%, 9^{de} plaats) en Ierland (81,4%, 10^{de} plaats) completeren de top 10. Beide landen laten sinds de vorige editie een bescheiden stijging van hun score zien van 1,3 procentpunt, terwijl

hun positie op de ranglijst ongewijzigd blijft.

Over alle edities heen zijn er slechts vier economieën die in iedere top 10 zijn voorgekomen: IJsland, Finland, Noorwegen en Zweden. Daartegenover staan vijf economieën die slechts één keer in de top 10 hebben gestaan: Australië, Letland, Moldavië, Zuid-Afrika en ook Nederland. Nederland stond in 2008 op 9^{de} plaats, maar moet het in 2026 doen met een 46^{ste} positie. Volberda: 'Het is opvallend dat Scandinavische landen, het Verenigd Koninkrijk, ons buurland Duitsland en Ierland wel in de top 10 staan. Kennelijk zijn deze landen wel succesvol met een emancipatiebeleid dat vrouwen uitnodigt om sneller te participeren in het arbeidsproces, leidinggevende posities in te nemen en om meer politieke invloed uit te oefenen via posities in het parlement en regering.'



Figuur 2. Top 10-ranking WEF Global Gender Gap Index 2026

3. Nederland zakt met 3 plaatsen naar 46e plaats in de Wereldwijde Genderkloof Index.

Nederland duikt dit jaar met 3 plaatsen van de 43^{ste} naar de 46^{ste} plaats. In Nederland is 75,0% van de genderkloof gedicht, een afname van 0,6% ten opzichte van vorig jaar. Nederland daalt met name op het gebied van politieke invloed en op economische participatie en kansengelijkheid ten opzichte van andere landen. Ook al zijn de absolute scores op het gebied van het aantal vrouwelijke kamerleden, arbeidsparticipatie, en inkomensgelijkheid enigszins verbeterd, deze vallen echter in het niet bij de meer grote stappen die de Scandinavische landen en landen als het Verenigd Koninkrijk, Duitsland en Ierland maken. Volberda stelt dat het emancipatiebeleid in Nederland moet worden herzien met nieuwe duidelijke doelstellingen. Nieuw emancipatiebeleid is nodig om Nederland in de top-10 te krijgen.

Economische participatie en politieke invloed ten opzichte van andere landen afgenomen

Nederland laat wel een aantal kleine verbeteringen zien op het gebied van economische participatie, maar zakt hier wel in de relatieve ranking met 3 plaatsen naar de 77^{ste} plaats (zie Tabel 1). Met name de arbeidsparticipatie is licht gestegen in Nederland (64,40% van de vrouwen heeft een baan versus 73,00% van de mannen) en ook de inkomensgelijkheid bij hetzelfde werk is verbeterd. Maar die vallen in het niet bij de meer grote stappen die andere landen maken. Tevens is de politieke invloed van vrouwen afgenomen en is Nederland hier met 5 plaatsen gezakt naar de 38^{ste} plaats. Ondanks een

kleine stijging in het aantal vrouwelijke Kamerleden (van 39,33% naar 43,33%), is het aantal ministersposten dat door vrouwen worden ingenomen gedaald (van 40% naar 28,57%) en heeft Nederland nog nooit een vrouwelijk premier gehad.

Progressie emancipatie stakt

Volberda stelt dat het emancipatiebeleid in Nederland stagneert en dat daardoor de kloof tussen vrouwen en mannen niet verder is afgenomen. Zo heeft 64,05% van de vrouwen een parttime baan tegenover 25,12% van de mannen. Tevens heeft slechts 30% van de vrouwen een leidinggevende positie tegenover 70% van de mannen. Daarnaast is het aantal vrouwen met een topmanagementpositie in Nederland slechts 13,65%. Bovendien heeft 16,7% van de Nederlandse vrouwen te maken gehad met gendergerelateerd geweld.

Volberda: 'We hebben in Nederland goed gekwalificeerde en uitstekend opgeleide vrouwen; we moeten er alles aan doen dat zij nu ook beter doorstromen naar leidinggevende managementposities en politieke functies. Maar de ongelijkheid is nog steeds aanzienlijk en we behoren nog steeds niet tot de koplopers. We kunnen daarbij een voorbeeld nemen aan de Scandinavische landen; zij lopen duidelijk voorop als het gaat om voorzieningen voor ouders om werk en gezin te combineren, kinderopvang, en zwangerschapsverlof. In Nederland is de gratis kinderopvang voor ouders uitgesteld. Naast fiscale prikkels, sociale zekerheidsvoorzieningen en werkgeversinvesteringen die de ongelijkheidskloof tussen mannen en vrouwen opheffen, kan ook meer voor een top-down benadering gekozen worden door meer harde wetgeving: een vrouwenquotum voor Raden van Bestuur is hier een mooi voorbeeld van. Het aantal vrouwen in Raden van Bestuur is daardoor toegenomen naar 43,3%. Ook de wet voor loontransparantie en EU-wetgeving (Women on Boards Directive) kunnen Nederland een versnelling geven. Een nieuw op te richten Ministerie van Vrouwenzaken zou hier de regie moeten voeren.'

	Ranking 2026	Verandering t.o.v. 2025
Economische participatie en kansen	77	▼ 3
Arbeidsparticipatie	31	▼ 1
Inkomensgelijkheid voor hetzelfde werk	54	▲ 10
Geschat inkomen (PPP)	102	▼ 29
Wetgevers, senior officials en managers	93	▼ 3
Professionele en technische werknemers	70	▼ 2
Onderwijsparticipatie	1	►
Alfabetisme	1	►
Instroom basisonderwijs	1	►
Instroom voortgezet onderwijs	1	►
Instroom tertiair onderwijs	1	►
Gezondheid	118	▲ 3
Geslachtsverhouding bij geboorte	1	►
Levensverwachting	127	▲ 4
Politieke invloed	38	▼ 5
Aantal vrouwen in het parlement	15	▲ 1
Aantal vrouwen op ministerposten	45	▼ 22
Jaren met een vrouwelijk staatshoofd	82	▼ 1

► = zelfde ranking; ▲ # = stijging (van #) in ranking; ▼ # = daling (van #) in ranking

Tabel 1. Scores van Nederland op de hoofd- en subonderdelen van de Global Gender Gap Index 2026. Bron: Amsterdam Centre for Business Innovation op basis van The Global Gender Gap Report 2026, World Economic Forum

4. Nederland is veranderd van een van de voorlopers op het gebied van gendergelijkheid naar een achterblijver binnen de Europese groep.

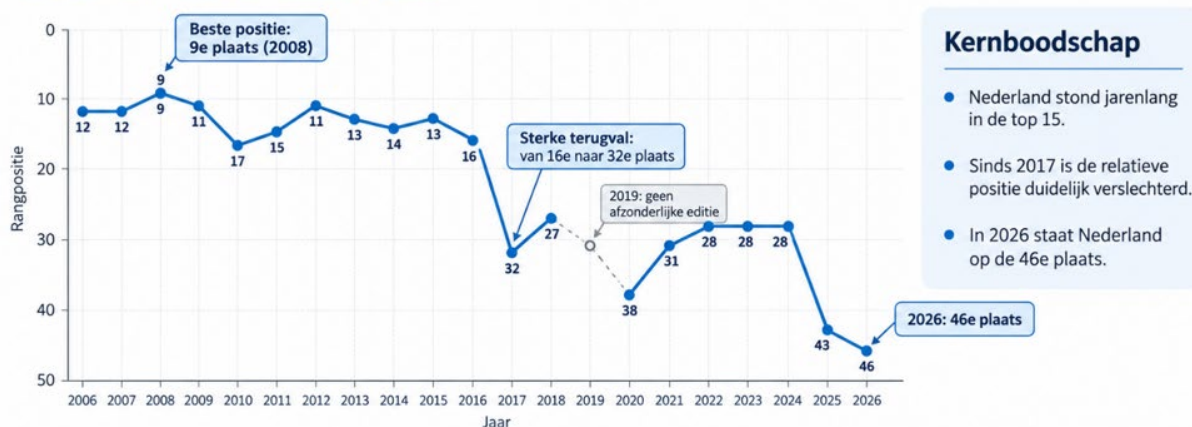
Nederland behoorde tussen 2006 en 2016 vrijwel voortdurend tot de top 15, maar is de afgelopen jaren duidelijk teruggefallen (zie Figuur 3). Volberda onderscheidt vier perioden:

1. 2006–2016: Nederland behoorde vrijwel steeds tot de top 15. Nederland begon in 2006 op de 12^{de} plaats, bereikte zijn beste positie ooit met de 9^{de} plaats in 2008, en schommelde vervolgens jarenlang tussen ongeveer de 11^{de} en 17^{de} plaats. Ook de absolute score voor gendergelijkheid verbeterde in deze periode enigszins. De score steeg van ongeveer 72,5% in 2006 naar 75,6% in 2016. De wisselingen in positie betekenen dus niet noodzakelijk dat gendergelijkheid in Nederland verslechterde; andere landen konden zich sneller verbeteren.
2. 2017 vormt een belangrijk omslagpunt. In 2017 zakte Nederland van de 16^{de} naar de 32^{ste} plaats: een verlies van maar liefst zestien posities in één editie. In 2018 volgde enig herstel naar de 27^{ste} plaats, maar Nederland keerde daarna niet meer terug naar de top 20 die vóór 2017 gebruikelijk was.
3. 2020–2024: gedeeltelijk herstel, maar structureel op een lager niveau. In de editie van 2020 zakte Nederland verder naar de 38^{ste} plaats. Daarna volgde enig herstel. Nederland bleef vervolgens drie achtereenvolgende edities stabiel op de 28^{ste} plaats.
4. 2025–2026: opnieuw een sterke verslechtering. In 2025 zakte Nederland maar liefst 15 plaatsen, van 28 naar 43. De totale score voor gendergelijkheid daalde daarbij van ongeveer 77,5% naar 75,6%.

De belangrijkste conclusie is volgens Volberda dat ‘Nederland, gemeten naar zijn relatieve internationale positie, is veranderd van een van de voorlopers op het gebied van gendergelijkheid naar een land dat duidelijk lager staat binnen de Europese groep.’ Dat betekent overigens niet dat de gendergelijkheid in Nederland op alle terreinen slechter is dan in 2006. Het gaat om een relatieve ranking. Andere landen hebben op bepaalde terreinen sneller vooruitgang geboekt.

Nederland in de Global Gender Gap Index (WEF), 2006–2026

Lagere rang = betere relatieve positie



Bron: World Economic Forum, Global Gender Gap Report (historische edities); 2026-positie conform recent overzicht.

Figuur 3. De Ranking van Nederland in de Global Gender Gap Index over tijd

5. Ondanks hoger opleidingsniveau bekleden vrouwen slechts 29,6 van de hogere leiderschapsfuncties

Werk blijft fundamenteel voor economische participatie, maar een baan alleen biedt niet langer automatisch economische stabiliteit of opwaartse mobiliteit. Productieve, veerkrachtige loopbanen met doorgroeimogelijkheden leveren een belangrijke bijdrage aan economische gendergelijkheid. Volgens gegevens van LinkedIn is het aandeel vrouwen in de beroepsbevolking gestegen van 39,9% in 2015 naar 41,8% in juni 2026. In hogere leidinggevende functies nam het aandeel vrouwen in dezelfde periode toe van 26,7% naar 29,6%. Naarmate het functieniveau hoger wordt, neemt de vertegenwoordiging van vrouwen af. In 2026 halveert het aandeel vrouwen tussen instapfuncties en de C-suite, van 46% naar 23%. Deze zogenoemde 'drop to the top' verschilt per bedrijfstak: afhankelijk van de sector worden vrouwen op verschillende momenten in hun loopbaan met deze terugval geconfronteerd (zie Figuur 4).

Hoewel steeds meer vrouwen leidinggevende posities binnen bedrijfstakken bereiken, blijven zij structureel ondervertegenwoordigd in functies die vaak als springplank naar de positie van CEO dienen, zoals CFO of COO. Vrouwen zijn relatief sterk vertegenwoordigd in sommige functioneel georiënteerde C-suitefuncties. In de LinkedIn-steekproef vormen zij ongeveer twee derde van de Chief Human Resources Officers (CHRO's) en Chief People Officers (CPO's), en iets minder dan de helft van de Chief Marketing Officers (CMO's). Daarentegen blijven vrouwen duidelijk ondervertegenwoordigd in technologiegerichte leiderschapsfuncties, die juist steeds belangrijker worden naarmate digitale transformatie en AI de structuur van het topmanagement veranderen. Vrouwen vormen minder dan één op de vijf Chief Information Officers (CIO's) en slechts 8,6% van de Chief Technology Officers (CTO's). Nu de samenstelling van de C-suite verandert, zijn deze verschillen niet alleen relevant voor de huidige vertegenwoordiging van vrouwen. Ze zijn ook van belang voor hun toegang tot functies en ervaringen die een opstap kunnen vormen naar de allerhoogste leiderschapsposities.

Leiderschapsposities van vrouwen: vooruitgang, maar nog geen doorbraak

Gebaseerd op internationale ontwikkelingen tot 2026



Bron: Global Gender Gap Report 2026 en LinkedIn data, bewerking Amsterdam Centre for Business Innovation

Figuur 4. Leiderschapsposities van vrouwen gebaseerd op LinkedIn-data

In het afgelopen decennium is het aandeel vrouwelijke CEO's in de Fortune Global 500 gestegen van 2,8% naar 6,4%. De vertegenwoordiging verschilt echter sterk per sector en naar omvang van de

omzet. Onder de 100 grootste bedrijven gemeten naar omzet is het aantal vrouwelijke CEO's eveneens relatief laag.

Volberda: 'De onevenredige vertegenwoordiging van vrouwen in bepaalde sectoren is een van de belangrijkste factoren is die bijdragen aan genderloonkloven. In sectoren waar vrouwen een hoger aandeel van de beroepsbevolking uitmaken, is het loon doorgaans lager. Het omgekeerde is ook waar: sectoren waarin vrouwen minder vertegenwoordigd zijn, neigen beter te betalen. De concentratie van vrouwen in lager betaalde sectoren, in combinatie met hun lagere vertegenwoordiging in leiderschapsrollen, beperkt de toegang van vrouwen tot economische voorspoed.'

6. Loopbaanonderbrekingen van vrouwen hebben een groter negatief effect op hun doorgroei ten opzichte van loopbaanonderbrekingen van mannen.

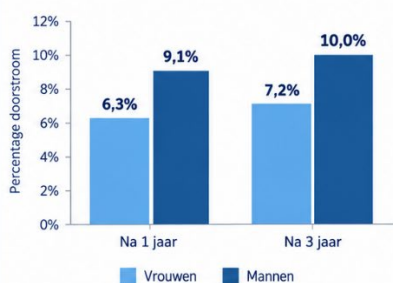
Wat betreft continuïteit en veerkracht van loopbanen nemen vrouwen bijna twee keer zo vaak als mannen een loopbaanonderbreking. De verschillen zijn kleiner in sectoren waarin vrouwen al sterker vertegenwoordigd zijn. Loopbaanonderbrekingen vanwege voltijds ouderschap komen veel vaker voor bij vrouwen dan bij mannen en worden na terugkeer gevolgd door blijvende verschillen in loopbaanontwikkeling. Onderbrekingen voor professionele ontwikkeling komen juist vaker voor bij mannen en laten kleinere, maar enigszins groeiende, genderverschillen zien in carrièreontwikkeling na terugkeer.

Voltijd-ouderschap is de meest voorkomende reden waarom vrouwen hun loopbaan onderbreken. Vrouwen nemen meer dan vier keer zo vaak als mannen een loopbaanpauze voor voltijd-ouderschap: 26,5% tegenover 6,0%. Daarentegen is professionele ontwikkeling de meest voorkomende reden voor mannen om hun loopbaan tijdelijk te onderbreken en de op één na meest voorkomende reden voor vrouwen. Deze reden wordt genoemd door 19,8% van de mannen en 15,1% van de vrouwen. Samen vormen deze twee categorieën de meest voorkomende typen loopbaanonderbrekingen bij vrouwen en mannen. Daarmee zijn ze bijzonder relevant voor het analyseren van de loopbaanontwikkeling na terugkeer van een carrièrepauze.

Loopbaanontwikkeling na een carrièrepauze

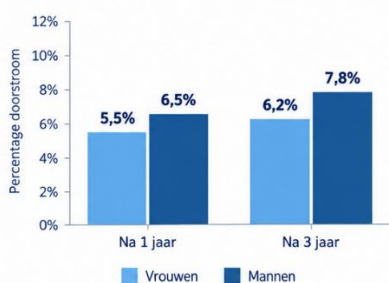
Doorstroom naar een hoger functieniveau bij senior individuele professionals

Na voltijd ouderschap



Na ouderschapsverlof is de doorstroom naar een hoger functieniveau consequent lager voor vrouwen dan voor mannen.

Na professionele ontwikkeling



Bij professionele ontwikkeling is de genderkloof kleiner, maar deze loopt licht op in de tijd.

Kerninzichten

- 1  Mannen stromen na beide typen loopbaanonderbreking vaker door naar een hoger functieniveau dan vrouwen.
- 2  De grootste kloof is zichtbaar na een onderbreking voor voltijd ouderschap.
- 3  Ook drie jaar na terugkeer blijft de doorstroom van vrouwen achter.



Kernboodschap: Loopbaanonderbrekingen hebben niet voor iedereen hetzelfde effect: vooral na ouderschap blijft de doorgroei van vrouwen zichtbaar achter bij die van mannen.

Bron: Global Gender Gap Report WEF en LinkedIn, bewerking Amsterdam Centre for Business Innovation

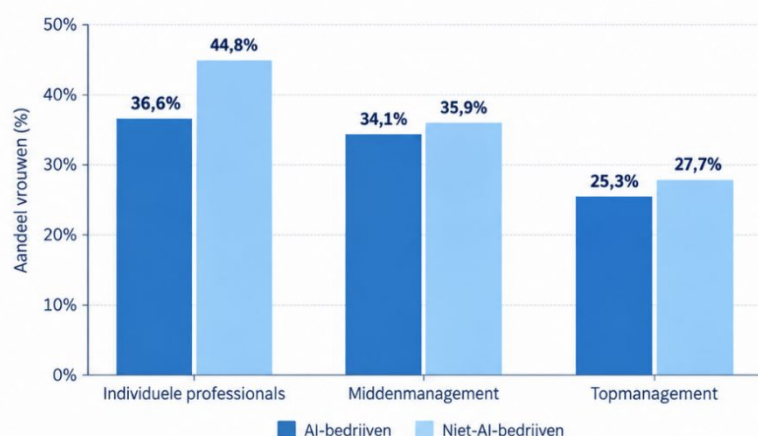
Figuur 5. Loopbaanontwikkeling vrouwen na een carrièrepauze

Onder werknemers die een van deze loopbaanonderbrekingen nemen, vormen senior professionals de meest consistente vergelijkingsgroep die door LinkedIn worden gevolgd. Binnen deze groep neemt het aandeel werknemers dat doorstroomt naar een hoger functieniveau toe tussen één en drie jaar na terugkeer van beide typen loopbaanonderbreking. Dit aandeel blijft daarbij steeds hoger voor mannen. Eén jaar na terugkeer van een loopbaanonderbreking vanwege voltijd ouderschap was 6,3% van de vrouwen doorgestroomd naar een hoger functieniveau, tegenover 9,1% van de mannen. Drie jaar na terugkeer bedroegen deze percentages respectievelijk 7,2% en 10,0%. Dit verschil is ook zichtbaar bij loopbaanonderbrekingen voor professionele ontwikkeling, al is de genderkloof daar kleiner en neemt deze in de loop van de tijd licht toe. Na één jaar was 5,5% van de vrouwen en 6,5% van de mannen naar een hoger functieniveau doorgestroomd. Na drie jaar waren deze percentages gestegen naar respectievelijk 6,2% en 7,8%.

7. AI dreigt bestaande ongelijkheden te reproduceren.

De groeiende economie rond kunstmatige intelligentie (AI) reproduceert bestaande patronen van segregatie naar sector en beroep. Vrouwen blijven ondervertegenwoordigd in de gehele AI-waardeketen – van de infrastructuur waarop AI draait tot de *foundation models* en toepassingen die bedrijven daarop ontwikkelen. Vergelijkbare patronen bestaan binnen AI-functies: vrouwen vormen bijna de helft van de data-annotators, maar slechts ongeveer een vijfde van de ontwikkelaars en engineers die AI-systemen implementeren.

Vrouwen in AI-bedrijven: minder vertegenwoordigd op elk functieniveau Vergelijking tussen AI-bedrijven en niet-AI-bedrijven



AI-bedrijven = bedrijven met minstens 10% concentratie van AI-talent en -vaardigheden.

Kerninzichten

1. Net als op de bredere arbeidsmarkt daalt het aandeel vrouwen naarmate het functieniveau stijgt.
2. Vrouwen zijn op elk functieniveau minder sterk vertegenwoordigd in AI-bedrijven dan in niet-AI-bedrijven.
3. De grootste kloof is zichtbaar bij individuele professionals: 36,6% in AI-bedrijven tegenover 44,8% in niet-AI-bedrijven.
4. Ook in AI-functies zelf zijn vrouwen structureel minder vertegenwoordigd dan in niet-AI-functies.



Kernboodschap: AI reproduceert bestaande genderongelijkheid: vrouwen zijn op alle niveaus minder zichtbaar in AI-bedrijven en in AI-functies.

Bron: Global Gender Gap Report 2026, bewerking Amsterdam Centre for Business Innovation.

Figuur 6: Aandeel vrouwen in AI-bedrijven en niet-AI-bedrijven

Zoals ook breder op de arbeidsmarkt zichtbaar is, neemt de vertegenwoordiging van vrouwen af naarmate het functieniveau hoger wordt. Dit patroon doet zich zowel voor bij AI-bedrijven – gedefinieerd als bedrijven waarin ten minste 10% van het talent en de vaardigheden op AI betrekking heeft – als bij niet-AI-bedrijven. Vrouwen zijn op vergelijkbare functieniveaus echter consequent minder sterk vertegenwoordigd in AI-bedrijven dan in niet-AI-bedrijven. Zo vormen vrouwen: 36,6% tegenover 44,8% van de individuele professionals; 34,1% tegenover 35,9% van de professionals in het middenmanagement; 25,3% tegenover 27,7% van de professionals in topmanagementfuncties. De kloof is ook zichtbaar wanneer AI-functies worden vergeleken met niet-AI-functies. In beide typen

bedrijven en op elk functieniveau zijn vrouwen minder sterk vertegenwoordigd in AI-functies dan in niet-AI-functies (zie Figuur 6).

De verschillen in de vertegenwoordiging van vrouwen tussen verschillende typen AI-bedrijven wijzen erop dat hun deelname ongelijk verdeeld is over de AI-waardeketen. Dit patroon wordt nog duidelijker wanneer wordt gekeken naar specifieke AI-functies. Uit gegevens van LinkedIn blijkt dat vrouwen relatief goed vertegenwoordigd zijn in functies als data-annotator, waarin zij zich bezighouden met het voorbereiden en labelen van gegevens die worden gebruikt om AI-systemen te trainen. In de 19 economieën waarvoor gegevens beschikbaar zijn, wordt gemiddeld 44,8% van de data-annotatorfuncties door vrouwen vervuld. Dit percentage ligt zelfs hoger dan het aandeel vrouwen in niet-AI-functies, dat 41,4% bedraagt. Daarentegen is het aandeel vrouwen meer dan gehalveerd in functies die nauwer verbonden zijn met de ontwikkeling en implementatie van AI-modellen. Vrouwen vertegenwoordigen slechts 19,3% van de AI-engineers en 20,6% van de machine learning engineers. Deze cijfers laten daarmee een duidelijke verschuiving zien: vrouwen zijn relatief sterk vertegenwoordigd bij het voorbereiden en labelen van data, maar veel minder bij de technische ontwikkeling en implementatie van AI-systemen.

Over het Global Gender Gap Report

In 2006 is de eerste editie van het Global Gender Gap Report uitgebracht vanuit twee eenvoudige uitgangspunten: economieën belemmeren hun concurrentievermogen als zij er niet in slagen om in al hun menselijk kapitaal te investeren, en het consequent meten van genderkloof kan leiders helpen hun inspanningen te richten op het bevorderen van gelijkheid binnen en tussen landen. Twintig jaar later zijn deze uitgangspunten nog altijd even relevant. Op het gebied van onderwijs, economische kansen, politieke participatie en gezondheid is de wereldwijde gendergelijkheid gestaag toegenomen. Deze vooruitgang is tot stand gekomen door beleidshervormingen en verbeteringen op de werkvloer, belangenbehartiging en acties vanuit het maatschappelijk middenveld, veranderingen in investeringen en de allocatie van kapitaal, en de dagelijkse inspanningen van talloze vrouwen en mannen over de hele wereld. Twintig jaar aan gegevens leren ons echter ook iets belangrijks: vooruitgang is mogelijk, maar vindt niet vanzelf plaats en gaat evenmin snel genoeg. Geen enkele economie heeft tot nu toe volledige gendergelijkheid bereikt. In deze twee decennia heeft de wereld te maken gehad met een mondiale financiële crisis, een snelle digitale transformatie, grote culturele en politieke verschuivingen, een pandemie en een ongekende geopolitieke volatiliteit. Deze ontwikkelingen hebben de veerkracht van de geboekte vooruitgang op de proef gesteld en in sommige gevallen zelfs tot een terugval geleid.

Vandaag bevinden we ons aan de vooravond van opnieuw een periode van ingrijpende transformatie. Een veranderende geo-economische orde, de opkomst van kunstmatige intelligentie en een snel veranderend klimaat- en energielandschap geven een nieuwe vorm aan economieën, politiek, banen, gezondheid en mogelijkheden voor economische mobiliteit. Tegelijkertijd blijven in veel delen van de wereld voor miljoenen mensen fundamentele behoeften aan voedsel, water, elektriciteit, huisvesting, gezondheidszorg, onderwijs en veiligheid onvervuld, waarbij vrouwen en meisjes onevenredig zwaar worden getroffen. Tegen deze achtergrond staat gendergelijkheid niet los van de uitdagingen die voor ons liggen. Zij is fundamenteel voor menselijke ontwikkeling en voor het benutten van het talent, de innovatiekracht, creativiteit en veerkracht die economieën nodig zullen hebben om zich in dit nieuwe tijdperk te kunnen ontwikkelen.

Gezien de urgentie om de 'gender gap' te dichten brengt het World Economic Forum (WEF) jaarlijks een rapport uit waarin landen onderling worden vergeleken en inzichtelijk wordt gemaakt in hoeverre door landen voortgang wordt geboekt met het opheffen van ongelijkheid tussen beide seksen op vier aspecten van ongelijkheid: (1) economische participatie en kansen; (2) toegang tot

onderwijs; (3) gezondheidszorg en levensverwachting; en (4) politieke invloed. De zogenaamde 'Global Gender Gap Index', met de overall score, staat daarin centraal. De score kan variëren van 0 (ongelijkheid) tot 100% (gelijkheid). Het Amsterdam Centre for Business Innovation (ACBI) van de Universiteit van Amsterdam, is partnerinstituut van het WEF. Henk Volberda, hoogleraar Strategie & Innovatie aan de UvA en directeur van ACBI, verzamelde met zijn team de data voor Nederland.

Meer informatie: prof. dr. Henk Volberda, 06 1297 2233 / h.w.volberda@uva.nl.